

ATTI DEL CONVEGNO
*Il "Decreto Lavoro": una lettura trasversale tra
continuità e discontinuità*
Trento, 23 Giugno 2023 ore 10 – 13
Palazzo Benvenuti – Sala Nones

Sono intervenuti:

- *Marco Carcano - ISMO e Università degli studi di Parma)*
- *Cristina Cofacci - Responsabile relazioni Industriali EMEA CNH Industrial)*
- *Roberto Ferrari – Senior Partner ISMO*
- *Mauro Montante – Direttore Simki*
- *Alessandra Paoli – Dirigente FEMCA CISL*
- *Riccardo Salomone – Presidente Agenzia del Lavoro di Trento*
- *Pier Antonio Varesi – Università Cattolica del Sacro Cuore*
- *Maurizio Zabbeni – Segreteria Generale CGIL del Trentino)*

Trento, 30 Giugno 2023



Il convegno è stato aperto da **Mauro Montante** per i saluti introduttivi. Ringraziando i partecipanti, sottolinea come sia sempre più complesso organizzare eventi in presenza ed evidenzia come l'argomento oggetto del Convegno sia di stretta attualità. Altro passaggio è stato sulla tempistica del convegno, organizzato nonostante la discussione parlamentare sia in corso per dare già pensieri, idee e posizionamento rispetto ad un tema così importante. Si sofferma, inoltre, sull'importanza di affrontare un tema come quello del lavoro, assai complesso, ma centrale per il Paese. Illustra il programma della giornata e presenta gli ospiti dell'evento.

La relazione introduttiva è affidata al prof. **Marco Carcano** e al prof. **Pier Antonio Varesi**.

Carcano sintetizza la complessità del mondo del lavoro, spiegando come questo non sia un semplice "mercato", ma un'"istituzione sociale". Il mercato del lavoro non si comporta infatti come gli altri mercati economici, in quanto al suo interno avvengono fenomeni "controintuitivi", quali, ad esempio, la coesistenza di posti di lavoro vacanti e disoccupazione. Il mercato del lavoro, inoltre, spesso "fallisce" come meccanismo regolatore. La particolarità del mercato del lavoro è che la sua "merce" *pensa* e può adottare pertanto comportamenti non prevedibili, condizionati da un ampio numero di variabili.

Tra il 2022 e il 2023 si è registrato un aumento dei contratti a tempo indeterminato, pur persistendo il fenomeno della precarietà del lavoro.

Non si può guardare al mercato del lavoro solo nella logica del mercato del lavoro poiché in esso sono presenti dimensioni diverse quali:

- il lavoro è contenuto professionale e sta dentro diversi tipi possibili di organizzazione del lavoro e di mutamenti tecnologici (automazione, digitalizzazione, intelligenza artificiale)
- il lavoro è relazione con gli altri (colleghi, capi, collaboratori) che, non vengono scelti, ma vengono incontrati
- il lavoro è caratterizzato da condizioni diverse e si può sviluppare in luoghi diversi
- il lavoro è retribuzione per poter condurre una vita dignitosa
- il lavoro è dentro un «mercato» ed è regolato da un patto individuale, da un contratto collettivo e da norme legislativo/amministrative oltre che da un «contratto psicologico» più o meno esplicito
- il lavoro parla inglese (*great resignation, quiet quitting, mismatch, hybrid work*) ed è necessario essere consapevoli che il linguaggio può essere un fattore di esclusione o inclusione sociale
- esistono ancora differenze retributive storiche come quelle di genere e si affacciano gap retributivi fra lavoro di cura e non

Il mercato del lavoro è istituzione sociale perché richiede "*soft skills*", ovvero competenze sociali e relazionali, quali:

- Agilità mentale per riuscire a cambiare consuetudini consolidate e apprendere nuovi processi rapidamente;
- Competenze sociali per sapere entrare rapidamente in relazione con persone e situazioni sempre diverse;
- Consapevolezza di sé, dei propri limiti e delle proprie caratteristiche;
- Fiducia, affidabilità e intelligenza sociale.

Inoltre, le performance del mercato hanno bisogno di essere sostenute da adeguate politiche pubbliche. Essendo i lavoratori persone pensanti, un rapporto sbilanciato tra lavoro e assistenzialismo può portare chi non ha lavoro a propendere verso quest'ultima possibilità.

Per poter capire il lavoro e il mondo del lavoro è necessario prestare maggiore attenzione al significato del lavoro, oltre che agli aspetti tecnici e operativi. Bisogna pensare a una nuova

organizzazione del tempo di lavoro e del tempo di vita, per soddisfare il bisogno di svago non solo da bambini o anziani, ma anche da adulti e lavoratori.

Interviene il **prof. Varesi**, che introduce il "Decreto Lavoro", attualmente all'attenzione del Parlamento. Ad oggi, pare non si tratti di una riforma organica e strutturale, ma che punta piuttosto a modificare singole parti della legislazione vigente.

L'unico intervento "organico" previsto dal Decreto è quello sull'assegno di inclusione. Il resto è gran parte azione di intervento e riordino su varie e diverse parti dell'attuale legislazione del lavoro: modifica disciplina contratti a termine, misure per l'incentivazione al lavoro, rifinanziamento dei centri fiscali, agevolazioni contributive a favore dei lavoratori dipendenti (riduzione cuneo fiscale), misure fiscali a sostegno del welfare aziendale, etc.

Per quanto riguarda la modifica della disciplina dei contratti a termine, rimane il limite massimo alla durata di tali contratti e l'obbligo di una causale per la proroga oltre 12 mesi. Rappresenta una novità il ricorso alla contrattazione aziendale per derogare al limite dei 12 mesi, affidando la verifica delle condizioni per la deroga alle parti individuali (impresa e lavoratore), riducendo tuttavia in questo modo il peso delle organizzazioni sindacali e indebolendo di conseguenza anche la posizione del lavoratore, con il rischio di un aumento dei contenziosi tra parti.

Spiega come le difficoltà del mondo del lavoro siano connesse a scelte politiche, che hanno privilegiato in passato le misure a sostegno del reddito, anziché le politiche attive del lavoro, considerate superflue, in quanto incapaci di "creare" nuovi posti lavoro. Bisognerebbe quindi invece puntare a rilanciare le politiche attive per sviluppare e incrementare le competenze dei giovani, fare politiche di orientamento e garantire la formazione continua di coloro che sono già nel mondo del lavoro. Viene infine soppressa l'ANPAL, disconoscendo così le politiche del lavoro degli ultimi dieci anni e tornando nei fatti al "punto di partenza".

Anche in Trentino il fenomeno delle dimissioni volontarie è in aumento, segno che i lavoratori, specie i più giovani, non sono più disposti ad accettare qualunque offerta di lavoro, ma operano una selezione. In Trentino la presenza dei centri per l'impiego è capillare, superiore alla media nazionale. Bisogna prestare attenzione affinché il programma GOL possa offrire percorsi formativi non generici, ma specifici per il tessuto produttivo dei territori di riferimento. In Trentino c'è una tradizione di formazione mirata alle esigenze occupazionali del territorio, vi sono quindi ottime basi per una sinergia tra la formazione per i disoccupati e la rete che offre sbocchi occupazionali. Nonostante il buon tasso di occupazione femminile in Trentino, migliore rispetto alla media nazionale, in confronto ai vicini Paesi europei, ci sono notevoli margini di miglioramento. Infine, una corretta gestione dei flussi di lavoratori extracomunitari può sopperire alla carenza di offerta di lavoratori in determinati ambiti.

Tavola rotonda

Si passa alla tavola rotonda, moderata dal **dott. Roberto Ferrari**, con la partecipazione di: Maurizio Zabbeni (Referente CGIL Trentino), Alessandra Paoli (dirigente FEMCA CISL Trento), Riccardo Salomone (Presidente Agenzia Lavoro Trento) Cristina Cofacci (responsabile Relazioni Industriali EMEA CNH Industrial).

Il dott. Ferrari condivide delle riflessioni sulle relazioni industriali e sindacali, sottolineando come si sia eccessivamente legati a un approccio poco "generativo" e più nel segno della continuità con il passato. Ne è un esempio la pratica dello smartworking, decollata solo con la pandemia e ora di nuovo in forte calo. L'ultimo Decreto Lavoro relega lo smartworking a una misura assistenziale, concessa a lavoratori fragili o con figli sotto i 14 anni.

- **Dott. Salomone:** non bisogna vanificare le risorse economiche e di ingegneria istituzionale generate durante la pandemia, evitando di stravolgere la legislazione ad ogni cambio di governo. Le politiche del lavoro vanno sostenute non come "creatrici" di posti di lavoro, ma come misure di sviluppo del mondo del lavoro e delle sue risorse. Le imprese devono rafforzare la propria competitività puntando alla formazione continua. A proposito del mismatch, evidenzia come in Trentino sia soprattutto la Pubblica Amministrazione a faticare a trovare manodopera. Bisogna pertanto rendere più attrattivo il lavoro pubblico.
- **Maurizio Zabbeni:** il problema non è l'incapacità di fare riforme, che vengono proposte da ogni nuovo Governo, ma la difficoltà dei Governi a dare riscontro nella normativa alle istanze dei territori e delle parti sociali. La politica non ha interpretato negli ultimi anni il lavoro come "valore", ma come "merce", sostenendo politiche finalizzate alla compressione dei costi anziché per accrescere produttività e *know how*.
- **Cristina Cofacci:** osserva come la legislazione sul lavoro, non sussistendo motivazioni di urgenza, non dovrebbe essere affrontata con Decreto-legge. Da rappresentante delle imprese, rileva la difficoltà delle aziende a tenere il passo con la continua evoluzione legislativa in materia di lavoro. Sottolinea come nel dibattito pubblico non si presti sufficiente attenzione al settore manifatturiero, pur essendo questo economicamente ancora rilevante in Italia, a fronte di una maggiore focalizzazione sui temi della digitalizzazione e dell'intelligenza artificiale. Ne consegue che il problema del mismatch sia sentito soprattutto nell'ambito manifatturiero. In queste aziende la flessibilità è un'esigenza ineludibile, dal momento che l'attività e la produzione sono strettamente legate alle commesse. Una parte di queste necessità può essere coperta con gli ammortizzatori sociali, ma una parte deve essere sopperita dalla flessibilità, ad esempio, tramite il ricorso dalla somministrazione. In tal senso, lo "staff leasing" può rappresentare un'altra possibilità.
- **Alessandra Paoli:** il sindacato deve rinnovarsi, ripartendo da una revisione del proprio ruolo: dal conflitto alla sinergia e alla logica "generativa". Non si può normare il mercato del lavoro con provvedimenti urgenti e temporanei, in cui manca una visione del futuro. La politica e il sindacato devono pensare non solo al lavoro di oggi, ma anche al lavoro del domani. Bisogna formarsi una visione e provare quindi a immaginare il lavoro del futuro. Bisogna investire sulle persone, che sono la vera ricchezza delle aziende. Secondo alcune ricerche, per la metà delle persone il lavoro non è più uno "scopo", viene ricercato un equilibrio tra vita e lavoro, che le aziende devono saper garantire.

Al termine della tavola rotonda, il convegno si è chiuso con i saluti portati dal Sindaco di Trento, **Franco Ianeselli**, che ringrazia SIMKI e ISMO per l'organizzazione dell'iniziativa, sottolineando la dimensione "culturale" che caratterizza l'operato di ISMO e SIMKI, che oltre a fare impresa, si spendono da sempre anche per organizzare momenti di valore e di approfondimento.